

На правах рукописи



Ивлев Антон Васильевич

**РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ВУЗА
В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ**

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2011

Работа выполнена в ГОУ ВПО «Магнитогорский государственный
университет»
Кафедра экономики, учета и статистики

Научный руководитель доктор экономических наук, доцент
Кузубов Сергей Анатольевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, доцент
Багирова Анна Петровна

кандидат экономических наук
Лаврентьев Александр Сергеевич

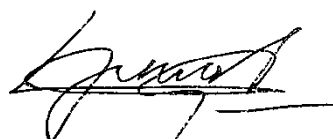
Ведущая организация: ГОУ ВПО «Национальный исследовательский
Томский политехнический университет»

Защита состоится 18 февраля 2011 г. в 12.00 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.285.12 в Уральском федеральном университете
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина по адресу: 620002,
г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, ГУК, зал ученого совета, ауд. I римская.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Уральского федерального
университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

Автореферат разослан «18» января 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук,
доцент



Крылов С.И.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В условиях развития рыночных отношений вуз должен соответствовать реалиям и требованиям современности, так как он уже давно проявляет себя как полноправный агент рыночных отношений. Принцип опоры на собственные силы и ресурсы становится определяющим в существовании и развитии вуза. Развитие же вуза во многом зависит от профессионализма и мотивации его персонала. За последние годы сфера высшего образования претерпела ряд реформаторских решений с одной единственной целью – развития и совершенствования деятельности вуза, которая должна соответствовать требованиям и запросам потребителей высших учебных заведений (работодателей, государства и общества в целом). Одним из таких последних и достаточно существенных преобразований является решение Правительства РФ о переходе федеральных бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда, которое было реализовано Постановлением Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений». Именно новая система оплаты труда должна решить ряд проблем высшей школы в условиях современности: сохранение и развитие интеллектуального капитала вуза, совершенствование качества образования, отвечающего требованиям современности, стимулирование инновационного развития экономики страны и другие проблемы.

Современное состояние стимулирования деятельности работников вуза, в большинстве своем, не учитывает ни его потребности, ни издержки работника, связанные с его профессиональной деятельностью, и в основном сводится к мотивации через различного рода доплаты и выплаты, осуществляемых руководством вуза. При этом ректорат, осуществляя дифференцированное вознаграждение (стимулирование) персонала, стремится сгладить социальную несправедливость хотя бы в условиях вуза, при этом лишь усугубляет ее, в силу отсутствия конкретного инструментария распределения стимулирующих выплат, отвечающего требованиям современных рыночных отношений.

Актуальной остается проблема создания эффективно-действенного механизма у административно-управленческого персонала вуза по стимулированию работников к подготовке специалистов на высоком профессиональном уровне через эффективную, «прозрачную», справедливую систему оплаты труда, отвечающую требованиям рынка и рыночных отношений.

Степень научной разработанности проблемы. Проблемы стимулирования труда работников вуза и определения его механизмов, подходов, инструментов ещё не нашли достаточного освещения в научных разработках современности. При этом имеется ряд теоретико-методологических подходов, освещающих поведение, механизмы мотивации и стимулирования персонала, которые раскрываются в

публикациях зарубежных и отечественных учёных.

Существенный вклад в становление и развитие теории мотивации и стимулирования труда внесли зарубежные исследователи: К. Альдерфер, Дж. Адаир, В. Врум, Ф. Герцберг, К. Левин, Э. Лоулер, Д. МакГрегор, Д. МакКлелланд, А. Маслоу, В. Оучи, Л. Портер, Ф. Тейлор и др.

Значительный вклад в исследование проблем мотивации и стимулирования труда внесли следующие отечественные ученые: В.В. Адамчук, А.П. Багирова, Н.А. Банько, О.С. Виханский, А.Г. Здравомыслов, А.И. Наумов, Б.А. Карташов, А.Я. Кибанов, М.М. Поташник, М.Г. Рогов, Н.С. Яшин и др.

В современной науке имеется ряд исследований посвященных рассмотрению мотивационных и стимулирующих аспектов профессиональной деятельности профессорско-преподавательского состава вуза с разнообразных точек зрения: В.М. Ананишнев, В.А. Антропов, Н.Н. Богдан, И.А. Бедрачук, Е.Ю. Васильева, Л.И. Гурье, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.В. Егоров, В.А. Еловиков, Е.Н. Жильцов, Г.С. Жукова, М.А. Лёшина, Л.Г. Миляева, О.М. Михалева, О.Н. Римская, Л.В. Рычкова, А.А. Смирнов, Е.Г. Трушкина и др.

Однако, несмотря на обширный список отечественных и зарубежных исследований, в современной науке недостаточно проработанными элементами системы управления персоналом в вузе выступают механизмы и инструментарии систем мотивации и стимулирования труда сотрудников вуза в целом, как единого и целостного компонента системы.

Таким образом, можно выделить объективно существующие противоречия между:

- возросшей потребностью у руководства вуза в эффективной деятельности высшего учебного заведения, соответствующей требованиям и запросам его основных потребителей, и сохраняющимися традиционными подходами в системе стимулирования труда работников вуза, не обеспечивающими высокие достижения в профессиональной деятельности работника и вуза в целом;

- необходимостью разработки и развития системы стимулирования работников вуза, отвечающей требованиям рыночной экономики, и недостаточной разработанностью методик, механизмов и инструментов в экономической науке, направленных на эффективное стимулирование профессиональной деятельности всех категорий работников, как единого, целостного компонента системы.

Исходя из выше обозначенных противоречий, приходим к выводу о существовании актуальной проблемы исследования, которая заключается в разработке новой системы оплаты труда работника вуза, направленной на стимулирование профессиональной деятельности как работника, так и эффективной деятельности вуза в целом.

Актуальность и важность данной проблемы, ее недостаточная теоретическое и

практическое исследование обусловили выбор темы исследования: **«Разработка системы оплаты труда работников вуза в современных экономических условиях».**

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования состоит в разработке экономических и организационных механизмов стимулирования труда работников вуза и обосновании их эффективности в условиях совершенствования деятельности вуза в целом.

Для решения поставленной цели в исследовании решаются следующие задачи:

1. выявить состояние новых систем оплат труда работников вузов УрФО в современных экономических условиях;
2. разработать, на основе результатов эмпирического исследования, основные положения рейтинговой оценки деятельности подразделений и работников вуза;
3. предложить организационный механизм стимулирования инновационной и коммерческой деятельности работников вуза;
4. разработать экономико-математическую модель и алгоритм распределения фонда стимулирующих выплат в соответствии с вкладом каждой организационной единицы в финансовый результат деятельности вуза;
5. обосновать целесообразность и оценить социально-экономическую эффективность предложенной системы оплаты труда по стимулированию профессиональной деятельности основных подразделений и категорий работников вуза.

Объект исследования: учреждения высшего профессионального образования УрФО.

Предмет исследования: социально-экономические отношения между руководством и сотрудниками вуза, возникающие в результате разработки и развития новой системы стимулирования их трудовой деятельности.

Область исследования соответствует п. 8.7. – «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы» по направлению «Экономика труда» паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством».

Теоретическую и методологическую основу диссертационного исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные решению проблем по организации и внедрению стимулирующих механизмов и инструментов в системы оплат труда, положения современной теории экономики труда, а также базовые положения научной методологии изучения социально-экономических явлений.

Решение поставленных задач осуществлялось с применением абстрактно-логического, экономического, статистического и расчетно-конструктивного методов исследования. Наряду с этим использовались методы сравнения, обобщения, анализа, синтеза, анкетирования, экспертных оценок, статистических группировок. При обработке статистических и аналитических материалов эмпирического исследования применялись пакеты прикладных программ Word, Excel и STATISTICA.

Научная новизна исследования состоит в решении задачи разработки новой системы оплаты труда работников вузов, обеспечивающей взаимосвязь заработной платы с квалификацией и результативностью работы персонала в условиях рационального распределения финансовых ресурсов вуза.

Наиболее существенными являются следующие научные результаты, характеризующие новизну диссертационного исследования и личный вклад автора:

- выявлено современное состояние систем оплаты труда работников вузов УрФО, отличающееся дисбалансом распределения стимулирующих выплат между подразделениям и категориями работников, отсутствием обоснованных качественных и количественных методов определения стимулирующих выплат, что подтверждает необходимость дальнейшей разработки модели и алгоритма расчета стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждений ВПО;

- обоснованы методические подходы и реализована методика рейтинговой оценки основных подразделений и категорий работников вуза, как основа стимулирования их профессиональной трудовой деятельности, позволяющая реализовать принцип дифференцированного распределения стимулирующих выплат в условиях новой системы оплаты труда;

- предложен организационный механизм стимулирования инновационной и коммерческой деятельности работников вуза, отличающийся от известных тем, что базируется на выделении в организационной структуре вуза центров финансовой ответственности, что дает возможность формирования информационной базы по стимулированию труда в рамках общей системы бюджетирования вуза;

- разработаны экономико-математическая модель и алгоритм распределения фонда стимулирующих выплат в соответствии с вкладом каждой организационной единицы в финансовый результат деятельности вуза, увязывающий рейтинговые оценки подразделений и их работников и позволяющий принимать обоснованные управленческие решения по вопросам стимулирования труда подразделений и работников вуза посредством установления целевых функций стимулирования;

- уточнена методика оценки социально-экономической эффективности заработной платы применительно к различным категориям работников вуза, что позволило обосновать целесообразность внедрения новой системы оплаты труда в учреждениях ВПО. Отличие предлагаемой методики от существующих

заключается в том, что оценка показателей эффективности работы вуза определяется исходя из разнородных сфер деятельности подразделений и работников вуза, результатом выступает расчет показателей социальной и экономической эффективности, с определением эффекта от перехода на предложенную систему оплаты труда.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в разработке новой системы оплаты труда для всех основных подразделений и категорий работников вуза и ее применении в вузах Российской Федерации для распределения стимулирующих выплат и надбавок с целью побуждения профессиональной, коммерческой и инновационной деятельности как отдельных сотрудников и подразделений, так и вуза в целом, в силу действия синергического эффекта.

Материалы диссертации могут быть использованы при проведении курсов и семинаров в системе повышения квалификации управленческих кадров как для высших учебных заведений, так и для ссузов и школ, в силу единообразия структуры новой системы оплаты труда для бюджетных учреждений, но при условии их адаптации под уровни и специфику учреждения. Теоретические положения и выводы диссертации доведены до реального внедрения в практику деятельности ГОУ ВПО «МаГУ». Отдельные положения диссертационного исследования, касающиеся предлагаемых методов и форм стимулирования труда различных категорий работников и подразделений вуза, могут быть востребованы при изучении курсов «Управление персоналом», «Кадровый менеджмент», «Экономика и социология труда», «Научная организация труда».

Апробация и реализация результатов исследования.

Основные положения работы обсуждались и получили одобрение на IV международной НПК «Проблемы и перспективы развития образования в России», (г. Новосибирск, 2010); международной НПК «Экономика, социология и право: новые вызовы и перспективы», (г. Москва, 2010); международной НПК «Социально-экономическое развитие хозяйствующих систем в современных условиях: опыт, проблемы, перспективы», (г. Магнитогорск, ГОУ ВПО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2010), (отмечен почетной грамотой «За лучший доклад»); всероссийской НПК «Человеческие ресурсы в современных социально-экономических системах: тенденции, проблемы и перспективы», (г. Волгоград, 2010); V всероссийской НПК «Проблемы управления качеством образования в вузе», (г. Пенза, 2010).

Разработанная система оплаты труда используется в образовательной и хозяйственной деятельности ГОУ ВПО «МаГУ», НОУ ВПО «МПСи (Магнитогорский филиал)» в г. Магнитогорске, что подтверждается локальными актами о внедрении.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 10 научных работ общим объемом 3,34 печатных листа, из них работы в соавторстве составили – 1,43 печатных листа, при этом две работы, опубликованы в ведущих рецензируемых журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ по экономике.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 146 наименований, 29 приложений, содержит 26 таблиц, 34 рисунка.

Во введении обосновывается актуальность проблемы исследования; определяются её цель, объект и предмет; раскрываются задачи, методы, теоретическая и практическая значимость, научная новизна; приводятся сведения об апробации и внедрении результатов выполненной работы.

В первой главе – «Содержание систем оплаты труда работников вуза в современных экономических условиях» – анализируются специфические особенности и условия оплаты труда в высших учебных заведениях для основных категорий персонала вуза. Помимо проведенного исторического анализа системы оплаты труда в бюджетной сфере, оценке подвергается и современное состояние, а именно рассматриваются основные теоретико-методологические подходы к формированию системы оплаты труда работников вузов УрФО, с целью диагностики современного состояния решения заявленных задач.

Во второй главе – «Современное состояние системы оплаты труда работников вуза» – на примере ГОУ ВПО «МаГУ» проводится оценка состояния оплаты труда по основным категориям работников и подразделениям вуза, методами статистического и кластерного анализа обосновывается неэффективное распределение стимулирующих выплат, а соответственно и системы в целом. Особое место в главе отводится региональным особенностям оплаты труда в профессиональной деятельности вузов путем проведения сравнительного анализа уже сформировавшихся новых систем оплат труда по высшим заведениям Челябинской и Свердловской областей.

В третьей главе – «Разработка новой системы оплаты труда работников вуза по центрам ответственности» – разработаны положения и содержание рейтинговой оценки основных подразделений и категорий работников вуза, как основа стимулирования их профессиональной трудовой деятельности, проведено распределение всех подразделений вуза по центрам ответственности (центр прибыли, центр нормативных затрат, центр управленческих затрат, центр доходов и центр инвестиций), исходя из их специфики, с целью стимулирования инновационной и коммерческой деятельности как подразделений, так и вуза в целом.

В заключении изложены основные результаты исследования, намечены перспективы дальнейшего изучения проблемы.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Выявлено современное состояние систем оплаты труда работников вузов УрФО, отличающееся дисбалансом распределения стимулирующих выплат между подразделениями и категориями работников, отсутствием обоснованных качественных и количественных методов определения стимулирующих выплат, что подтверждает необходимость дальнейшей разработки модели и алгоритма расчета стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждений ВПО.

Объектами оценки состояния систем оплаты труда выступали ведущие вузы УрФО, с целью выявления и анализа, в том числе и региональных особенностей оплат труда и развития систем стимулирования в них. Информационно-нормативной базой для оценки служила официальная информация, размещенная на сайтах вузов в положениях об оплате труда работников и других нормативных документах.

При проведении сравнительного анализа систем оплаты труда были сформированы критерии сравнения, которые выступали основой для разработки системы стимулирующих выплат, но не ограничивающих ее:

1. дифференциация должностных окладов (ПКГ) в соответствии с присвоением ученых званий доцента и профессора ВАК РФ;
2. зависимость должностного оклада (ПКГ) от стажа работы;
3. оценка интенсивности и результативности работы преподавателя;
4. наличие алгоритма оценки качества деятельности преподавателя;
5. механизм оценки уровня выполненных работ;
6. механизм компенсационных выплат;
7. социальные выплаты.

В процессе проведения оценки существующих систем оплаты труда были выявлены следующие недостатки (табл. 1), которые и послужили началом разработки комплексной системы стимулирования работников вуза в условиях становления и развития НСОТ в ГОУ ВПО «МаГУ» .

Исходя из проведенного в исследовании анализа, сделан вывод, что проблема формирования системы стимулирующих выплат решается и решается каждым вузом по своему (как и предполагалось постановлением правительства). Но при этом у многих вузов сохраняется субъективизм при выплате всевозможных стимулирующих доплат, устанавливаемых, например, приказом ректора. Т.е. на современном этапе вуз имеет возможность выбирать разнообразные формы стимулирования труда своих сотрудников, которые были бы понятны, просты и логичны.

Основные недостатки существующей НСОТ

Структурный элемент оплаты труда	Выявленный недостаток
Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)	1. Не учитывает степени доцента и профессора, присвоенных ВАК РФ
	2. Есть необходимость дополнения (расширения) окладов ПКГ
	3. Должностные оклады не учитывают стаж работы
Компенсационные выплаты	1. Компенсационные выплаты не носят повсеместные характер
	2. Ориентированы лишь на достаточно «узкий» круг работников
	3. Не определен механизм выплат компенсационного характера
Стимулирующие выплаты	1. Не определен объективный механизм подсчета интенсивности и результативности работы преподавателя
	2. Отсутствует объективная оценка качества деятельности преподавателя
	3. Субъективный подход к определению финансовых выплат за стаж и выслугу лет
	4. Не определен механизм оценивания уровня выполненных работ и итогов по ним
	5. Использование примерного перечня показателей Рособразование
	6. Отсутствие у руководства экономически-обоснованного инструментария стимулирования труда преподавателей
	7. Отсутствие рейтинговой оценки деятельности преподавателя

Таким образом, обосновывается необходимость разработки качественных и количественных методов определения стимулирующих выплат, что подтверждает необходимость дальнейшей разработки модели и алгоритма расчета стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждений ВПО.

2. Обоснованы методические подходы и реализована методика рейтинговой оценки основных подразделений и категорий работников вуза, как основа стимулирования их профессиональной трудовой деятельности, позволяющая реализовать принцип дифференцированного распределения стимулирующих выплат в условиях новой системы оплаты труда.

В качестве оценки профессиональной деятельности подразделений и основных категорий персонала вуза в исследовании выбрана рейтинговая оценка в силу обладания ею следующих преимуществ:

- возможность осуществления текущей (по окончании календарного года) оценки профессиональной деятельности основных категорий персонала и подразделений вуза;
- многокомпонентная процедура оценки показателей качества достигнутой квалификации и показателей активности работников по итогам года;
- процедура оценки дает возможность развивать у работников навыки самооценки и анализа профессиональной деятельности.

Главными задачами процедуры рейтинговой оценки в вузе выступают:

- 1) повышение уровня объективности оценки деятельности;
- 2) повышение профессиональной мотивации;
- 3) дифференциация оценки деятельности для обеспечения поддержки наиболее эффективной части преподавательского состава.

Процесс внедрения рейтинговой системы оценки профессиональной деятельности работников и подразделений ГОУ ВПО «МаГУ» проводился по следующим основным этапам:

1 этап: разработка рейтинговой оценки по основным подразделениям и категориям персонала вуза: ППС кафедр и факультетов вуза (рис. 1); отделы, службы, структурные подразделения вуза; УВП; АУП.

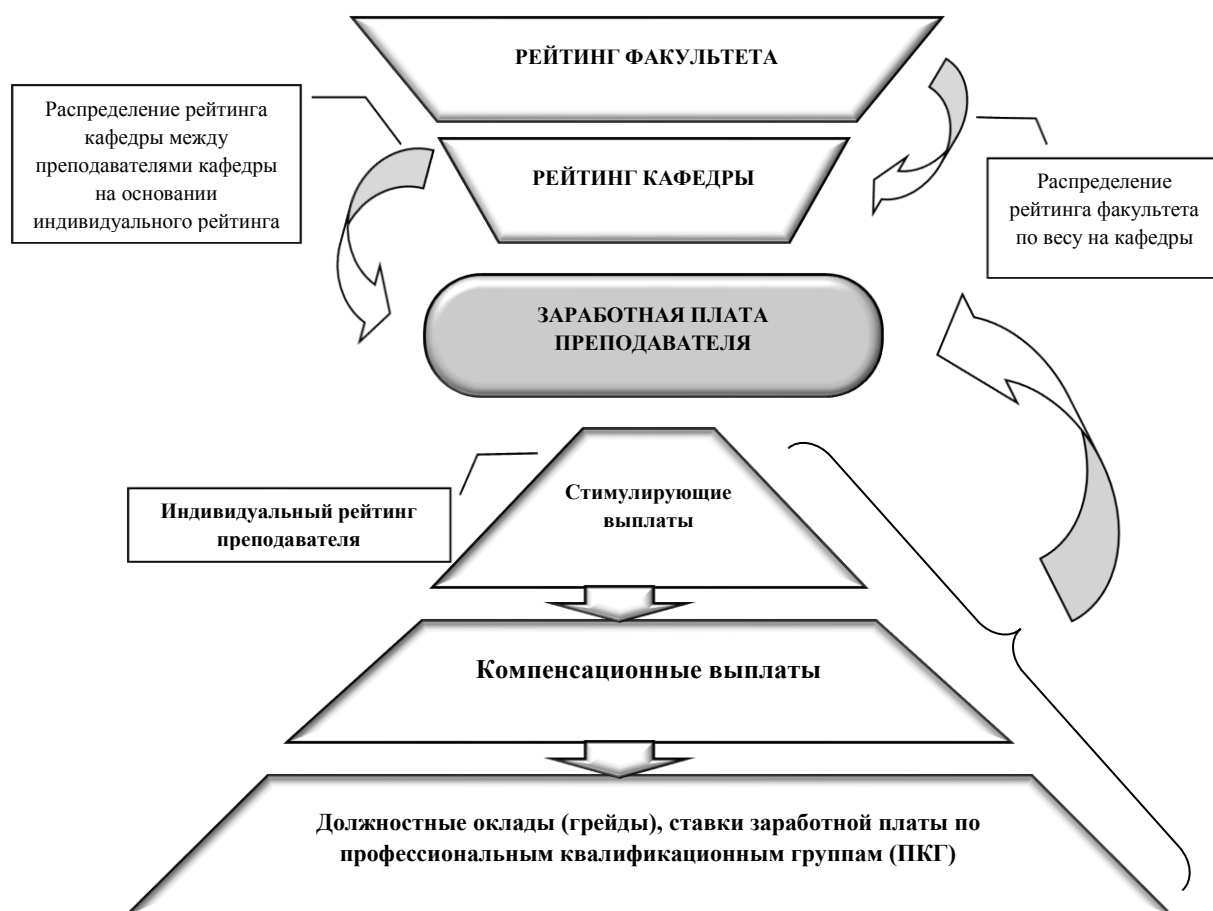


Рис. 1. Логическая взаимосвязь рейтинга преподавателя, кафедры, факультета

2 этап: с целью выявления особенностей деятельности и определения приоритетности критериев стимулирования работников вуза в рейтинговой оценке было организовано их анкетирование. В рамках данного анкетирования респондентам необходимо было проранжировать критерии, разработанные на предыдущем этапе, путем отнесения самому значимому критерию профессиональной деятельности работника вуза наименьшего ранга (1), присвоение следующего ранга (2) менее значимому критерию профессиональной деятельности и т.д. В анкетировании принял участие управленческий персонал вуза, а именно деканы, зав. кафедрами, руководители отделов, служб и подразделений.

В общей совокупности в анкетировании приняли участие 229 респондентов из них: 60 респондентов оценивали профессиональную деятельность ППС вуза; 60 респондентов оценивали деятельность кафедр вуза; 16 респондентов оценивали профессиональную деятельность факультетов вуза; 67 респондентов производили ранжирование видов деятельности отделов, служб, структурных подразделений вуза; 16 респондентов оценивали профессиональную деятельность УВП вуза; 10 респондентов оценивали деятельность АУП вуза.

3 этап: по результатам проведенного анкетирования, в процессе их обработки, наименьшему рангу присваивалась наибольшая удельная доля от единицы, данные «веса» нам необходимы будут на следующих этапах внедрения НСОТ. При этом сводный анализ рангов проводился с использованием коэффициента ранговой корреляции Кендэла.

Данные этапы были внедрены в организационный процесс ГОУ ВПО «МаГУ», в качестве периода рейтинговой оценки основных ее объектов выбран 1 год, в силу разработки стратегического плана развития вуза и его подчиненных текущих планов на предстоящий год.

3. Предложен организационный механизм стимулирования инновационной и коммерческой деятельности работников вуза, отличающийся от известных тем, что базируется на выделении в организационной структуре вуза центров финансовой ответственности, что дает возможность формирования информационной базы по стимулированию труда в рамках общей системы бюджетирования вуза.

В деятельности современного, отвечающего требованиям внешней среды вуза можно выделить пять основных центров ответственности:

1. центр доходов (ЦД);
2. центр нормативных затрат (ЦНЗ);
3. центр управленческих затрат (ЦУЗ);
4. центр прибыли (ЦП);
5. центр инвестиций (ЦИ).

В процессе внедрения центров ответственности в организационную структуру вуза все его подразделения, для которых были разработаны рейтинговые системы оценки их профессиональной деятельности, были отнесены к выделенным ранее центрам ответственности (рис. 2), на основании следующих выявленных критериев:

1. центр доходов (ЦД):
 - фиксированный объем выделенного бюджета;
 - максимизация дохода от профессиональной деятельности;
 - отсутствие дополнительного финансирования.
2. центр нормативных затрат (ЦНЗ):
 - соблюдение нормативного (планового) уровня затрат;
 - регулирование плановых показателей по подразделениям вуза.
3. центр управленческих затрат (ЦУЗ):
 - фиксированный объем выделенного бюджета;
 - достижение наибольшего (наилучшего) эффекта для других подразделений.
4. центр прибыли (ЦП):
 - регулирование своих доходов и расходов;
 - оптимизация соотношения приток – отток денежных средств по подразделению;
 - дополнительная ответственность руководителя.
5. центр инвестиций (ЦИ):
 - контроль за доходами и расходами внутри подразделения;
 - стимулирование инвестиционного эффекта от реализации проектов;
 - планирование инвестиционных капитальных вложений на долгосрочную перспективу;
 - обеспечение финансовой устойчивости инвестиционных проектов вуза.

Для перераспределения выделенного фонда стимулирующих выплат будет использоваться следующая экономико-математическая модель, которая будет трансформироваться исходя из принадлежности подразделений к определенному центру ответственности:

$$\Phi_{j\text{ЦП}}^{\text{Ст}} = [\alpha, \beta, \gamma, \delta \times \text{СФ}] \times \frac{Q_j \times \Pi_j}{\sum_{j=0}^W P_j \times \Pi_j}, \quad (1)$$

где $\Phi_{j\text{ЦП}}^{\text{Ст}}$ – фонд стимулирующих выплат, начисленный j -му подразделению(ям), руб.;

$[\alpha, \beta, \gamma, \delta \times \text{СФ}]$ – общий размер фонда стимулирующих выплат по группам подразделений, где $\alpha, \beta, \gamma, \delta$ – это конкретные удельные веса, определяемые экспертной группой, руб.;



Рис. 2. Распределение подразделений ГОУ ВПО «МаГУ» по центрам ответственности

Q_j – экономическая эффективность центра прибыли, руб.:

- для ЦП – прибыль подразделения (ий);
- для ЦД, ЦНЗ, ЦУЗ – выделенный бюджет средств для подразделения (ий);
- для ЦИ – инвестиционный фонд подразделения (ий).

P_j – расчетное значение показателя эффективности деятельности для j -го подразделения по рейтинговым оценкам, баллы;

W – число подразделений в группе.

4. Разработаны экономико-математическая модель и алгоритм распределения фонда стимулирующих выплат в соответствии с вкладом каждой организационной единицы в финансовый результат деятельности вуза, увязывающий рейтинговые оценки подразделений и их работников и позволяющий принимать обоснованные управленческие решения по вопросам стимулирования труда подразделений и работников вуза посредством установления целевых функций стимулирования.

Анализ функций стимулирования с точки зрения затрат труда и точности результатов, а также использования различных функций в профессиональной деятельности различных подразделений вуза доказывает целесообразность применения четырех основных функций стимулирования.

Стимулирование по «*линейной восходящей*» ($Y = X$), когда поощряется каждый процент достижения конечного результата, а при невыполнении принимается фактическое значение.

Стимулирование по «*линейной нисходящей*» ($Y = 200 - X$), когда поощряется достижение результата с наименьшими затратами ресурсов, а за перерасход ресурсов начисляется меньшее число баллов.

Стимулирование по «пирамиде» осуществляется тогда, когда поощряется только 100 % достижения конечного результата и не поощряется невыполнение или перевыполнение. Т.е. должна быть выполнена следующая система уравнений:

$$\begin{cases} Y = X, \text{ при } X \leq 100\% \\ Y = 200 - X, \text{ при } X > 100\% \end{cases} \quad (2)$$

Функция «*обратного стимулирования*» («штрафных санкций») предусматривает начисление отрицательных процентов по формуле $Y = -X$, когда численное значение указанного показателя приводит к негативным явлениям в производстве и управлении.

Частные показатели эффективности характеризуют вклад того или иного показателя в общую эффективность работы подразделения. Расчет частных

показателей осуществляется на основе скорректированных значений показателей и весовых коэффициентов по формуле:

$$\Pi_i = Z_i \times B_i, \quad (3)$$

где, Π_i – значение i -го частного показателя эффективности работы подразделения, баллы;

Z_i – скорректированный показатель эффективности работы подразделения (Y_i) в соответствии с функцией стимулирования, баллы;

B_i – весовой коэффициент i -го частного показателя, доли от единицы.

Комплексный показатель эффективности работы центра ответственности является средним арифметическим отношением суммы частных показателей к сумме весовых коэффициентов:

$$\Pi = \frac{\sum_{i=1}^n \Pi_i}{\sum_{i=1}^n B_i}, \quad (4)$$

где n – число частных показателей эффективности.

При этом актуальным остается вопрос о перераспределении фонда стимулирующих выплат (СФ) вуза между подразделениями вуза и их группами (рис. 3), которое осуществляется методом экспертных оценок.

Учитывая специфику образовательных учреждений, рассмотрим действие адаптированной экономико-математической методики (см. расчет в (1)) на примере факультетов, кафедр и ППС вуза, в силу указанного взаимодействия на рис. 1.

Фонд стимулирующих выплат распределяется пропорционально численным значениям показателей рейтинга и прибыли, приносимой j -м факультетом:

$$\Phi_{j\text{ЦП}}^{\text{Ст}} = [\alpha \times \text{СФ}] \times \frac{P_j \times \Pi_j}{\sum_{j=0}^W P_j \times \Pi_j}, \quad (5)$$

где $\Phi_{j\text{ЦП}}^{\text{Ст}}$ – фонд стимулирующих выплат, начисленный j -му факультету (центру прибыли), руб.;

$[\alpha \times \text{СФ}]$ – общий размер фонда стимулирующих выплат по центрам прибыли (факультетам), руб.;

P_j – прибыль j -го центра прибыли (факультета) (разница между его доходами и расходами), руб.;

Π_j – расчетное значение показателя эффективности деятельности для j -го факультета, баллы;

W – число факультетов (центров прибыли) в вузе.

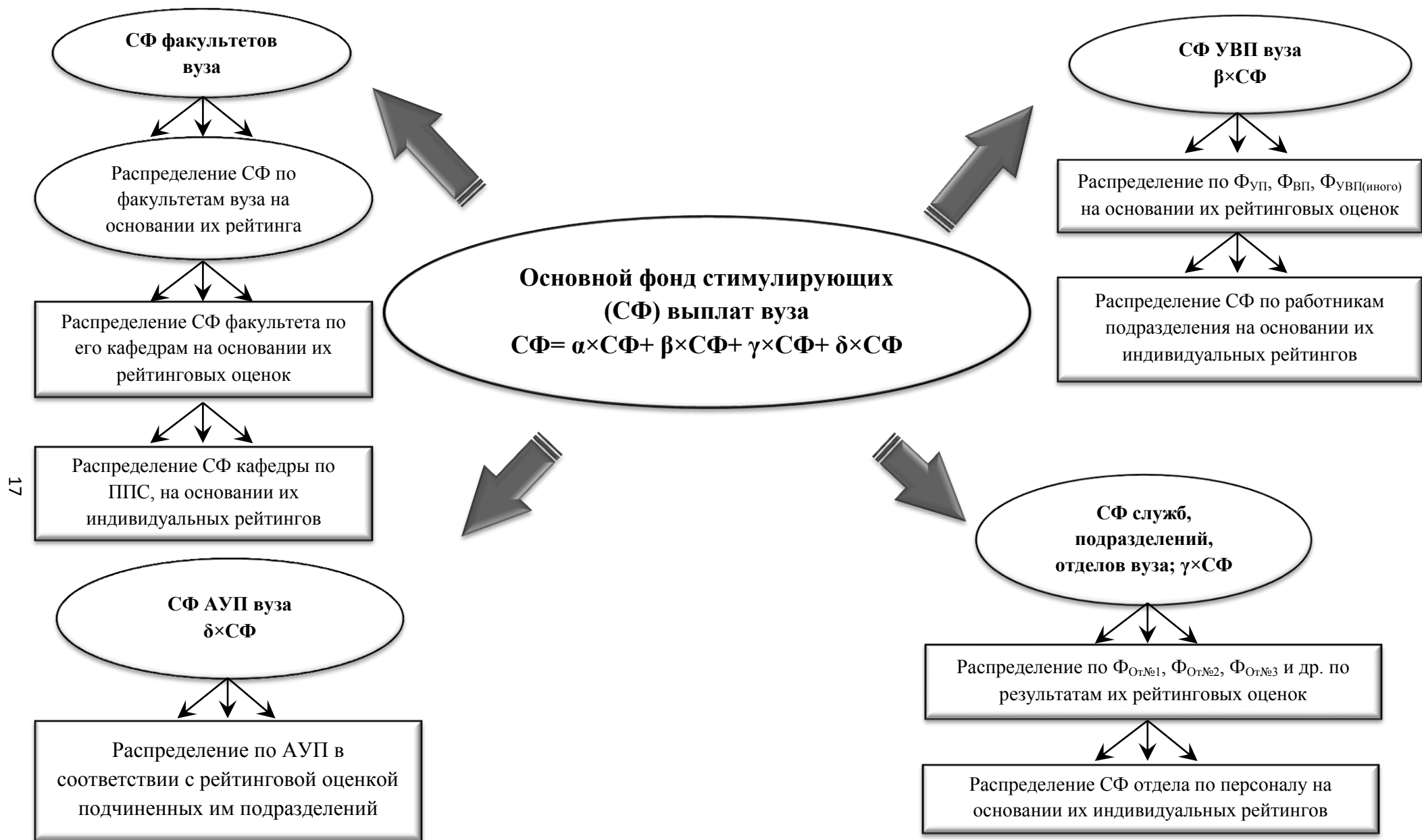


Рис. 3. Структурно-логическая схема распределения фонда стимулирующих выплат

Наличие рейтинговых данных по всем кафедрам j -го факультета позволяет объективно подвести итоги распределения фонда стимулирующих выплат в соответствии с индивидуальным вкладом k -й кафедры:

$$\Phi_{k\text{каф}}^{\text{Ст}} = \Phi_{j\text{ЦП}}^{\text{Ст}} \times \frac{3_k \times \Pi_k}{\sum_{k=1}^M 3_k \times \Pi_k}, \quad (6)$$

где $\Phi_{k\text{каф}}^{\text{Ст}}$ – фонд стимулирующих выплат, начисленной k -й кафедре, принадлежащей факультету;

$\Phi_{j\text{ЦП}}^{\text{Ст}}$ – фонд стимулирующих выплат, начисленный j -му факультету;

3_k – фонд основной заработной платы (сумма должностных окладов) работников k -х кафедр j -го факультета (ЦП), руб.;

Π_k – расчетное значение показателя эффективности деятельности для k -х кафедр j -го факультета (ЦП), баллы;

M – число кафедр на факультете (центре прибыли).

Таким образом, определяются дифференцированные фонды стимулирующих выплат по конкретным кафедрам j -го факультета (центра прибыли).

На основании утвержденного рейтинга рассчитывается сумма всех баллов ($P_{\text{Общ}k}$), набранная всеми работниками k -й кафедры j -го центра прибыли в утвержденном рейтинге ППС.

$$P_{\text{Общ}k} = \sum_{i=1}^N P_{\text{Инди}i}, \quad (7)$$

где N – количество работников k -ой кафедры j -го факультета (центра прибыли).

Следующим шагом является определение стоимости одного балла (m) по каждому центру прибыли:

$$m = \frac{\Phi_{k\text{каф}}^{\text{Ст}}}{P_{\text{Общ}k} \times t}, \quad (8)$$

где m – расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат работникам k -й кафедры j -го центра прибыли;

$\Phi_{k\text{каф}}^{\text{Ст}}$ – объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда работников k -й кафедры j -го факультета (центра прибыли) на период действия проводимого распределения;

$P_{\text{Общ}k}$ – сумма всех баллов, набранная всеми работниками k -й кафедры j -го факультета (центра прибыли) в утвержденном рейтинге;

t – период действия (количество месяцев) назначаемой величины стимулирующей выплаты.

В соответствии с рейтингом и баллами определяется месячный объем стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника:

$$S_i = P_{\text{Инди}i} \times m, \quad (9)$$

где S_i – месячный объем стимулирующей выплаты для i -го работника k -й кафедры j -го факультета (центра прибыли);

$R_{\text{инд}i}$ – индивидуальный рейтинг i -го работника k -й кафедры j -го центра прибыли;

m – расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат работникам k -й кафедры j -го факультета (центра прибыли).

При переходе на данную модель АУП вуза получает возможность вырабатывать различный набор показателей, которые также могут изменяться в соответствии с требованиями вуза и дифференцироваться в соответствии со спецификой деятельности факультета.

5. Уточнена методика оценки социально-экономической эффективности заработной платы применительно к различным категориям работников вуза, что позволило обосновать целесообразность внедрения новой системы оплаты труда в учреждениях ВПО. Отличие предлагаемой методики от существующих заключается в том, что оценка показателей эффективности работы вуза определяется исходя из разнородных сфер деятельности подразделений и работников вуза, результатом выступает расчет показателей социальной и экономической эффективности, с определением эффекта от перехода на предложенную систему оплаты труда.

Предложенный ранее механизм позволяет осуществить пересмотр распределения стимулирующего фонда вуза по подразделениям вуза, выбирая приоритетные направления развития вуза, путем установления соответствующих весов (α , β , γ , δ) (рис. 2).

Принимая во внимание Постановление Правительства РФ № 583 и приказ Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) от 30 сентября 2005 г. №1938 "Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений", как должны рекомендательные инструкции, сформируем фонды стимулирующих выплат по основным группам подразделений вуза в удельном весе не менее 30% от соответствующих ФОТ данных групп (табл. 2).

Таблица 2

Сравнительная оценка систем оплаты труда в вузе

Показатели Подр. вуза	Существующая система оплаты труда (ССОТ)			Новая система оплаты труда (НСОТ)		
	ФОТ	Стимул. надбавка	%	ФОТ	Стимул. надбавка	%
Факультеты	199 571 962,67	34 959 704,13	17,52	199 571 962,67	59 871 588,80	30
Отделы	95 322 971,43	48 028 523,69	50,39	95 322 971,43	28 596 891,43	30
УВП	18 775 169,54	9 643 463,03	51,36	18 775 169,54	5 632 550,86	30
АУП	17 333 562,39	5 092 503,32	29,38	17 333 562,39	5 200 068,72	30
В целом по вузу	331 003 666,02	97 724 194,16	29,52	331 003 666,02	99 301 099,81	30

Проведем оценку экономической эффективности оплаты труда работников вуза, которая будет отражать изменение оплаты труда при изменении производительности труда.

Таблица 3

Анализ экономической эффективности оплаты труда работников вуза

Показатели Подр. вуза	Существующая система оплаты труда (ССОТ)		Новая система оплаты труда (НСОТ)		Индекс зараб. платы $I_{зпi}$	Индекс произво- ти труда $I_{пi}$	Эконом. эффект-ть оплаты труда $ЭЭ_i$
	$ЗП_{бпi}$	$П_{бпi}$	$ЗП_{опi}$	$П_{опi}$			
Факультеты	24 314,32	741,45	27 349,40	741,45	1,12	1	1,12
Отделы	12 916,39	608,65	10 283,38	608,65	0,80	1	0,80
УВП	14 760,35	81,50	11 607,12	81,50	0,79	1	0,79
АУП	84 968,44	17,50	85 495,72	17,50	1,01	1	1,01
В целом по вузу	19 397,78	1 449,10	19 490,19	1 449,10	1,00	1,00	1,00

Интерпретируя полученные данные (табл. 3), необходимо отметить следующее:

- в результате преобразований по стимулирующим надбавкам, мы получили показатель экономической эффективности по Факультетам чуть больше 1, что в свою очередь означает рост заработной платы более быстрыми темпами, чем производительность труда, это во многом связано с сущностью стимулирования труда ППС и социальной справедливостью осуществляемых преобразований;

- по Отделам и УВП показатель экономической эффективности чуть ниже единицы, т.е. заработная плата растет вслед за ростом производительности труда, но более медленными темпами. Во многом данные значения объясняются теми же преобразованиями по распределению стимулирующих выплат, в условиях социальной справедливости;

- по АУП получены значения идентичные единицы, что означает рост заработной платы пропорционально росту производительности труда работников данной категории;

- по вузу в целом экономическая эффективность с производительностью также соотносится один к одному, что характеризуется как положительный эффект от внедрения НСОТ.

Данные результаты оценки экономической эффективности как по группам подразделений, так и по вузу в целом оцениваются как позитивные в условиях развития и совершенствования системы оплаты труда в ГОУ ВПО «МаГУ» и обосновывают целесообразность осуществляемых преобразований.

При анализе социальной эффективности (табл. 4), в исследовании стояла цель отразить, насколько заработная плата способна удовлетворять потребности работника вуза и его семьи. Исходя из социально-экономической сути этого показателя, оценка социальной эффективности может быть получена путем

соотношения средней заработной платы за конкретный период работника вуза с показателем, который характеризует уровень минимального потребления благ. В качестве такой характеристики могут выступать два близких по своему экономическому содержанию показателя: минимальная потребительская корзина (в 2010 году по данным Росстата, ее стоимостное выражение составило 8 014,17 руб.) и минимальная заработная плата.

Таблица 4

Анализ социальной эффективности оплаты труда работников вуза

Показатели Подр. вуза	Существующая система оплаты труда (ССОТ)			Новая система оплаты труда (НСОТ)		
	$ЗП_{опi}$	ПК	$СЭ_i$	$ЗП_{опi}$	ПК	$СЭ_i$
Факультеты	24 314,32	8 014,17	3,03	27 349,40	8 014,17	3,41
Отделы	12 916,39		1,61	10 283,38		1,28
УВП	14 760,35		1,84	11 607,12		1,45
АУП	84 968,44		10,60	85 495,72		10,67
В целом по вузу	19 397,78		2,42	19 490,19		2,43

Анализируя представленные данные, необходимо отметить существенный рост социальной эффективности у ППС вуза, порядка на 11,1%, вызванный переходом вуза на НСОТ. Также необходимо отметить снижение социальной эффективности у Отделов (на 20,5%) и УВП (21%), вызванное обоснованностью уменьшения стимулирующих выплат по данным группам. Наибольший удельный вес социальной эффективности принадлежит АУП вуза, это во многом связано с особенностями и профессиональной деятельностью данной категории работников, но при этом ее рост при переходе на НСОТ составил менее одного процента (0,66%). По вузу же в целом социальная эффективность также увеличилась незначительно (0,4%), во многом это связано с минимальным объемом стимулирующего фонда вуза (30% от ФОТ), увеличение которого приведет как к экономической, так и к социальной эффективности вуза.

Таким образом, предложенная система оплаты труда для ГОУ ВПО «МаГУ» обладает инструментами перераспределения стимулирующего фонда, что является актуальным в условиях определения приоритетных направлений развития вуза, также она позволяет разрабатывать конкретные критерии под данные направления развития, что тоже выступает элементом совершенствования профессиональной деятельности вуза в условиях изменения внешней среды.

Полученные результаты обосновывают эффективность перехода вуза на НСОТ в условиях оптимизации профессиональной деятельности вуза, не нарушая принципы социальной и экономической справедливости.

III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных журналах, рекомендуемых ВАК России для опубликования основных результатов диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук

1. Кузубов С.А., Ивлев А.В. Новая система оплаты труда в вузе: состояние и перспективы // Финансовая аналитика: проблемы и перспективы. – 2010. – № 8(32). (0,63 п.л./0,31 п.л.)

2. Кузубов С.А., Ивлев А.В. Стимулирование инновационной и коммерческой деятельности работников вуза как составной элемент бюджетирования по центрам ответственности // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 41. (0,8 п.л./0,4 п.л.)

Статьи в периодических научных изданиях и сборниках научных трудов

3. Ивлев А.В. Структурно-логический механизм организации центра прибыли в вузе как элемент стимулирования персонала его подразделений // Стратегический управленческий анализ. – 2010. – № 3-4 (13-14). (0,7 п.л.)

4. Ивлев А.В. Развитие кадрового потенциала вуза через механизмы новых систем оплат труда // Экономика, социология и право: новые вызовы и перспективы : материалы Междун. науч.-практ. конф., 20-24 сент. 2010 г. Москва. – М., 2010. (0,18 п.л.)

5. Ивлев А.В. Формирование центров финансовой ответственности в организационной структуре вуза как элемент стимулирования персонала в условиях новой системы оплаты труда // Проблемы и перспективы развития образования в России : сб. материалов IV Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2010. – Ч.2. (0,25 п.л.)

6. Ивлев А.В. Проблемы и перспективы новых систем оплат труда в вузе на современном этапе // Социально-экономическое развитие хозяйствующих систем в современных условиях: опыт, проблемы, перспективы : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., 9-10 нояб. 2010 г. – Магнитогорск : МГТУ им. Г.И. Носова, 2010. (0,26 п.л.)

7. Ивлев А.В. Стимулирование персонала вуза в условиях становления и развития новых систем оплат труда // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд : сб. материалов IV Междунар. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / под ред. С.С. Чернова. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2010. – Ч.1. (0,19 п.л.)

8. Ивлев А.В. Использование систем грейдинга и рейтинга в мотивации персонала организации // Современная экономическая модель России. Проблемы и перспективы : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. факультета экономики и управления Магнитогорского государственного университета. – Магнитогорск : МаГУ, 2010. (0,22 п.л.)

9. Ивлев А.В. Развитие кадрового потенциала вуза через механизмы стимулирования труда // Психология отношений и человеческие ресурсы в современном российском обществе: тенденции, проблемы и перспективы : материалы всерос. науч.-практ. конф. – Волгоград; М. : ООО «Планета», 2010. (0,18 п.л.)

10. Ивлев А.В. Новая система оплаты труда в вузе как инструмент повышения качества образования // Проблемы управления качеством образования в вузе: сб. ст. V Всерос. науч.-практ. Конф. / МНИЦ ПГСХА. – Пенза, 2010. (0,14 п.л.)

ООО «Издательство УМЦ УПИ»
620062, Екатеринбург, ул. Мира, 17, оф. С-123
Тел.: (343) 362-91-16, 362-91-17
Тираж 120 Заказ 3204